GEMEENTE LANDERD

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Landerd.

Nr. 99804
30 oktober
2015

Beleidsregels re-integratie participatiewet 2015.1 gemeente Landerd

Het college van burgemeester en wethouders van gemeente Landerd,
gelet op de artikelen 7, 8a en 10 van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de artikelen 10.1, 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb),
gelet op de Re-integratieverordening Participatiewet 2015.1 gemeente Landerd zoals vastgesteld door de raad in de vergadering van 1 oktober 2015,
b e s l u i t :
vast te stellen de: **Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015.1**

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaand onder:
   a. **voorziening**: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
   b. **traject**: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
   c. **arbeidsovereenkomst**: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector.

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. Het college organiseert de ondersteuning en voorzieningen zodanig dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding *met verschillende productgroepen met daarin voorzieningen* ontstaat, die recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt.
2. Onder ondersteuning wordt verstaan:
   a. het onderzoek naar en verslag over de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten (de diagnose);
   b. het uitvoeren, organiseren, aan-, bijsturen en begeleiden van het op basis van de diagnose gekozen traject (het trajectmanagement).

Artikel 3. Werkervaring

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.
3. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 32 uur per week voor een periode van 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid tot een verlenging van 3 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

a. het doel van de werkervaringsplaats, en
b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 4. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in de arbeid.
2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detacherings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detacherings- of arbeidsovereenkomst aan te bieden.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 40 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.
4. Er kan tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting worden uitgevoerd.
5. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.
6. Een proefplaatsing kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde persoon bij dezelfde werkgever een werkervaringsplaats is ingezet.

Artikel 6. Arbeidstraining

1. Het college kan iedere werkzoekende die een uitkering aanvraagt maximaal 32 uur per week arbeidstraining aanbieden voor de duur van 6 maanden.
2. De arbeidstraining is gericht op het in beeld brengen en trainen van competenties en werknemersvaardigheden en het opdoen en het behouden van werkritme.
3. Arbeidstraining is een voorziening gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.

Artikel 7. Indienstnemingssubsidie

1. Het college **kan** een indienstnemingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar sluiten gericht op arbeidsinschakeling.
2. De indienstnemingssubsidie bedraagt ten hoogste € 500,-.
3. De indienstnemingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een ander artikel uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 of op grond van deze beleidsregels aanspraak maakt op een financiële tegemoetkoming in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 8.Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening reïntegratie wet werk en bijstand 2013, die moet worden beëindigd op grond van deze beleidsregels, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening reïntegratie wet werk en bijstand 2013 voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer 12 maanden
2. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 10. Bijzondere situaties.

1. In bijzondere situaties kan het college afwijken van het bepaalde in deze beleidsregels.
2. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet beslist het college.

Artikel 11. Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na die van bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2015, behoudens situaties waarbij sprake is van negatieve gevolgen voor belanghebbende.
2. Deze beleidsregels vervangen de eerder door B&W op 18 februari 2015 vastgestelde beleidsregels.

Artikel 12. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: “Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015.1”.
Aldus vastgesteld in de college vergadering van 20 oktober 2015.
Burgemeester en wethouders van Landerd,
de secretaris, de burgemeester,
J.A.J. Lenssen M.C. Bakermans

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 3. Werkervaring

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees werkervaringsplaats) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaring kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 4. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie met een re-integratie doelstelling ingezet.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 4, eerste lid). Voor de verplichting om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Het college stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 5. Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkostensubsidie moet zijn.

Artikel 7. Indienstnemingssubsidie

Met personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bedoelen we hier personen waarvan we verwachten dat ze minimaal 12 maanden nodig hebben om betaald werk te vinden.